

2. Ринок праці: статистичні показники. [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України.— Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua/>

Олійник О., к.е.н., доц.

Ігнатюк А., студ.

Національний університет водного
господарства та природокористування
м. Рівне, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Реалізація концепції корпоративної соціальної відповідальності є запорукою стійкої конкурентоздатності бізнесу та важливим показником його ефективності для інвесторів. Задля просування соціальної відповідальності 24 січня Кабінет міністрів України схвалив Концепцію сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу до 2030 року. Даний документ стосується всіх складових соціальної відповідальності, в тому числі забезпечення гендерної рівності. Зокрема, у ході реалізації Концепції передбачається досягти таких очікуваних короткострокових результатів для національної економіки: забезпечення рівних можливостей для працівників у вирішенні питань працевлаштування без дискримінації за ознакою статі; забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками [1]. У результаті реалізації Концепції передбачено перелік показників, яких планується досягти. Гендерній рівності присвячено один з них: співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків (2025 р. – 83%; 2030 р. – 85%). Водночас в середньому по Україні в 2018 році значення даного показника становило 77,7%. Однак в ряді видів економічної діяльності гендерний розрив суттєво перевищує середнє значення. Так, працівниці поштової та кур'єрської діяльності; зайняті в сфері мистецтва, спорту, розваг та відпочинку отримують майже на 40% меншу заробітну плату, чим чоловіки [2]. За таких умов дослідження гендерної проблематики та шляхів її вирішення на засадах соціальної відповідальності є актуальним науковим завданням.

Міжнародні науковці та аналітики говорять про те, що для подолання гендерного розриву в оплаті праці в світі знадобиться 257 років [3]. На цьому шляху дієвим інструментом досягнення гендерної рівності на робочому місці є корпоративні соціальні програми / практики. Однак, незважаючи на різноманітні політики та заходи в цій царині, опитування працівників свідчить, що інформаційна політика щодо пропагування рівності чоловіків та жінок не є досить ефективною (рис. 1). Так, лише кожен 10 зайнятий знає про заходи компанії із забезпечення гендерної рівності, кожен двадцятий ознайомлений з правилами заборони будь-яких проявів дискримінації в компанії. Разом з тим 77% респондентів вважають, що на ринку праці України існує поділ на «жіночі» та «чоловічі» професії.

Результати дослідження підтверджують також те, що на ринку праці України найменше працівники стикаються з упередженим ставленням через власну стать. Зокрема, 10% опитаних призначали меншу заробітну плату, ніж іншим працівникам (-цям) на аналогічних посадах, 8% кандидатур відхиляли при прийомі на роботу з огляду на стать, а 7% відмовляли / не допускали до кар'єрного просування [4].



Рис. 1. Ставлення офісних працівників і працівниць до корпоративних політик у сфері гендерної рівності

Джерело: складено за даними [4]

З метою покращення даної ситуації в Україні пропонується застосовувати модель 4В, яка складається з 4 етапів впровадження гендерних підходів:

- 1) визнати проблему (провести дослідження в компанії);
- 2) відповісти (впровадити конкретні заходи);
- 3) встановити ефективні партнерства (із громадськими організаціями);
- 4) виміряти (щоб зрозуміти, наскільки запроваджені дії ефективні) [5].

Відтак для досягнення гендерної рівності на робочому місці необхідно розробляти та впроваджувати відповідні заходи: тренінги з толерантного ставлення до гендерних відмінностей та перетворення їх на перевагу; програми лідерства для жінок; практики сприяння розвитку зайнятості за рахунок впровадження режимів роботи, що дозволяють поєднувати професійні функції із сімейними обов'язками тощо.

Використана література:

1. Концепція реалізації державної політики у сфері сприяння розвитку соціально відповідального бізнесу в Україні на період до 2030 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://naiu.org.ua/wpcontent/uploads/2020/01/Concept_socialresponsibilitybusiness_2030.pdf

2. Праця України в 2018 році: [статистичний збірник] / [ред. І.В. Сенік]. – К. : Державна служба статистики України, 2019. – 242 с.

3. The Global Gender Gap Report. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

4. Гендерна рівність та відповідь на домашнє насильство у приватному секторі в Україні: заклик до дій. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/maket_u.pdf

5. Як великий, середній та малий бізнес виграє від політики рівності та запобігання домашньому насильству. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pubpdf/Gender_brochure_200x200_16_01_19.pdf

Орлов О., викладач
РДГУ, Рівне, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ

Вступ. На сучасному етапі розвитку ринкової економіки в Україні дедалі більшої ваги набуває соціальна відповідальність бізнесу. Як зазначає український вчений О. М. Головінов ідеї соціальної відповідальності безпосередньо пов'язані з необхідністю забезпечення сталого розвитку, досягнення балансу інтересів між корпоративними, державними і громадськими інтересами [1,с.188]. Соціальна відповідальність бізнесу як соціально-економічне явище стає вельми актуальним на початку 1990-х рр. Відправним пунктом можна вважати звернення президента Європейської комісії Жака Делора до бізнесу для вирішення структурних проблем безробіття, реструктуризації та соціальної ізоляції. Як зазначає український науковець А. Хімченко процеси трансформації економіки України в ринкову призвели до того, що поряд із економічними чинниками все більшу роль у забезпеченні конкурентоздатності, досягненні високої продуктивності та прибутковості виробництва починають відігравати соціально-відповідальні функції, включення до їх компетенції питань підтримки соціальної інфраструктури корпорації, формування систем соціального, освітнього та психологічного забезпечення працівників, впровадження принципів етичної поведінки у відносинах з постачальниками та споживачами [2,с.168]. Ми можемо з цим твердженням погодитися, і лише додати що така зміна управлінських принципів обов'язково призведе не лише до зміни практичної управлінської діяльності об'єднання але і до зміни частки розподілу економічного прибутку, в сторону збільшення витрат на соціальну та екологічну складову діяльності бізнес об'єднання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питаннями які пов'язані з соціальною відповідальністю бізнесу займаються як вітчизняні вчені, а саме: Г. Ф. Хоружий, А. М. Колот, І. П. Кудінова, О. Ф. Новікова, О. В. Панькова, Т. Р. Антошко та інші. На сьогоднішній день досить багато потужних вітчизняних компаній намагаються реалізувати концепцію соціальної відповідальності бізнесу мета якої полягає в досягненні власного сталого розвитку за рахунок трансформації зовнішнього і внутрішнього ділового середовища. Корпоративна соціальна відповідальність є найвищою ланкою у системі взаємодії із сукупним